

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Gerold Otten, Christoph Neumann, Dietmar Friedhoff, Martin Hess, Berengar Elsner von Gronow, Jan Ralf Nolte, Jens Kestner, Rüdiger Lucassen und der Fraktion der AfD

Gleichstellung von Frauen mit Männern bei der Bundeswehr

Mit Blick auf die demografische Situation und infolge der Aussetzung der Wehrpflicht 2011 setzt die Bundeswehr vermehrt auf die Anwerbung von Frauen für die Bundeswehr (Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr – Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz, SGleiG). So sollen beispielsweise in Bereichen der Bundeswehr, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden (§§ 6, 7 SGleiG). In § 1 SGleiG heißt es explizit: „Das Ziel des SGleiG“ sei die „Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“, eine „Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechts“ und eine bessere Vereinbarkeit von Dienst und Familie.

Im 60. Bericht des Wehrbeauftragten (Bundestagsdrucksache 19/7200) wird allerdings darauf hingewiesen, dass sich der Anteil von Frauen in der Bundeswehr im Berichtsjahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr nur um 0,3 Prozent vergrößert hat. Der Wehrbeauftragte bemängelt gleichzeitig, dass „14 Jahre nach Inkrafttreten des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetzes die für alle Laufbahnen mit Ausnahme des Sanitätsdienstes festgelegte Quote von 15 Prozent mit derzeit 8,3 Prozent nicht einmal annähernd erreicht wird“ (Bundestagsdrucksache 19/7200, S. 68). So dienten beispielsweise beim Heer nur 6,6 Prozent Frauen. Dies zeige, dass die in der Bundeswehr zum Alltag gewordene „frauenfreundliche Unternehmenskultur“, wie der Wehrbeauftragte sich ausdrückt, bisher wenig Zuspruch gefunden hat. Der aktuelle Wehrbericht (61. Bericht, Bundestagsdrucksache 19/16500, S. 67) vermeldet einen leichten Anstieg auf 6,9 Prozent.

Grundsätzlich befürwortet die AfD, dass Frauen der Zugang zum Militärdienst in allen Teilstreitkräften der Bundeswehr ermöglicht wird. Es existiert aber nach Ansicht der Fragesteller ein Widerspruch zwischen erwünschter Quote und tatsächlichen Bewerberzahlen sowie Anforderungen und körperlicher Leistungsfähigkeit.

Die Fragesteller möchten in diesem Zusammenhang eine medizinische Studie des Zentralen Instituts des Sanitätsdienstes der Bundeswehr hervorheben, die die Potentiale von Frauen beim Militär unterstreicht, in welcher aber auch die entscheidenden Gründe für die Leistungsunterschiede berührt werden (Dieter Leyk u. a., Körperliche Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit von Soldatinnen: Ein Kraft-Last-Dilemma?, in: WMM 1 (2015), S. 2 bis 7) . So seien trainierte weibliche Rekruten ihren untrainierten Kameraden zwar in jeder Disziplin des Basis-Fitness-Tests überlegen und sie besitzen sogar generell Vorteile gegen-

über ihren Kameraden bezügliche ihres Gleichgewichtsvermögens sowie ihrer Geschicklichkeit. Andererseits führen Körperbau und Körperzusammensetzung von Frauen aber dazu, dass sie erhebliche Nachteile bei hohen und andauernden körperlichen Beanspruchungen sowie eine deutlich höhere Verletzungsgefahr bei längeren Belastungen aufweisen. Wörtlich heißt es u. a.: „Gerade Soldatinnen sind von der Kraft-/Lastproblematik betroffen. Das Tragen der Ausrüstung wie z. B. beim Einsatz als beweglicher Arzttrupp (mit Gefechtshelm, Schutzweste, Kampfstiefel, San-Rucksack und evtl. Kampfmittel) bedeutet eine Zuladung von mehr als 40 kg. Viele militäertypische Aktivitäten wie Bewegungen in unwegsamem Gelände (u. U. gebückt über längere Strecken), manuelle Handhabungen von sperrigen Lasten, Beladung von Militärfahrzeugen mit hohen Ladekanten sind für die meisten Frauen kaum möglich.“ Die Studie schlägt daher als Resümee vor (ebd.), größeres Interesse auf diese Problematik zu lenken und gezielte Gegenmaßnahmen einzuleiten, die das Verletzungsrisiko und die militärische Kraft-/Leistungsfähigkeit von Frauen erhöhen.

Die Bundeswehr will Frauen nicht diskriminieren und eine „frauenfreundliche Unternehmenskultur“ (Bundestagsdrucksache 19/7200, S. 68) pflegen. Gleichwohl geht bereits aus dem SGLiG hervor, dass sich eine Armee diesen Grundsatz nur auf Kosten der eigenen Kampfkraft und Funktionsfähigkeit leisten kann. Im § 3 Absatz 4 SGLiG heißt es folglich: „Dieses Gesetz ist im Spannungs- und Verteidigungsfall nicht anwendbar“, denn, so die Begründung (Bundestagsdrucksache 15/3918, S. 15, vgl. auch die inhaltlich gleichlautenden Begründungen zu § 3 auf S. 17 ebenda), „die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte muss sichergestellt sein und darf durch die Anwendung des Gesetzes nicht beeinträchtigt werden. Deshalb ruht das Gesetz im Spannungs- und Verteidigungsfall, um die Auftragserfüllung durch die Streitkräfte nicht zu gefährden“. Nach Ansicht der Fragesteller wird aber in Friedenszeiten die Grundlage dafür gelegt, im Ernstfall bestehen zu können. Die friedensmäßige Ausbildung hat sich daher an den Anforderungen des Kampfes auszurichten (Streitkraft Bundeswehr, S. 20, siehe <https://www.afdbundestag.de/wp-content/uploads/sites/156/2019/06/Endfassung-SK-Bundeswehr-26.06.pdf>). Durch eine Überbetonung von Gesichtspunkten wie Gleichstellung, Antidiskriminierung oder Diversity werden nach Ansicht der Fragesteller folglich Probleme für die Leistungsfähigkeit der Streitkräfte geschaffen, die im Ernstfall nicht gelöst werden könnten.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie hoch ist der Anteil von Frauen unter den Bewerbern für die Laufbahnen bei der Bundeswehr?
 - a) Wie hoch sind die jährlichen Anteile von Frauen, die in den ersten sechs Monaten (Probezeit) ihren Vertrag wieder lösen und die Bundeswehr verlassen?
 - b) Wie hoch ist der Vergleichswert zu männlichen Rekruten (bitte tabellarisch, beginnend mit dem Jahr 2011 auflisten)?
2. Wie erklärt die Bundesregierung den geringen prozentualen Anteil von Frauen in Auslandseinsätzen (Stand: 10. Januar 2020 8,47 Prozent, 19(12)640) sowie bei Kampf- und Spezialtruppen (hier Bundestagsdrucksache 19/7200, S. 67 und 68)?

3. Wie viele Generale, Obristen, Oberstleutnants und Majore weiblichen Geschlechts gibt es in der Bundeswehr?
 - a) Wie lange dienen diese Personen durchschnittlich (je nach Dienstgrad), und nach wie vielen Dienstjahren erfolgen in der Regel die Beförderungen (bitte tabellarisch je Dienstgrad ab Major aufstellen)?
 - b) Inwiefern erkennt die Bundesregierung in diesen Zahlen einen Mangel an Aufstiegschancen für Frauen in der Bundeswehr?
4. Wie viele Gleichstellungsbeauftragte gibt es in der Bundeswehr, und welche Dienstgrade bekleiden sie (bitte genaues Zahlenmaterial für die Jahre seit 2011)?
5. Warum wird die Anwendung des SGleiG im Spannungs- und Verteidigungsfall als eine Gefahr für die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte betrachtet (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz), im Frieden aber nicht?
6. Warum wird dem SGleiG im Frieden ein Vorrang vor der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte eingeräumt (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz)?
7. Welche Gründe gibt es dafür, dass die gesetzlich garantierte Gleichstellung von Frauen mit Männern im Spannungs- und Verteidigungsfall keine Gültigkeit besitzt (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz)?
8. Was sind nach Ansicht des BMVg konkrete Gefahren für die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr, die aus einer Beibehaltung des SGleiG im Spannungs- und Verteidigungsfall erwachsen (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz)?
9. Gab es bereits Auslandsverwendungen, die es in den Augen des BMVg nötig gemacht haben, das SGleiG außer Kraft zu setzen (wenn ja, Bitte um Nennung und Erläuterung)?
10. Wie definiert das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) Auslandsverwendungen, die es in den Augen des BMVg nötig machen, das SGleiG außer Kraft zu setzen (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz)?
11. Wie viele männliche und weibliche Soldaten sind seit 2001 zur Dienstverrichtung in einem Auslandseinsatz beordert worden?

Wie viele haben die Teilnahme an einem Auslandseinsatz verweigert?

Wie viele Anträge wurden anerkannt (bitte tabellarisch nach Jahr und Geschlecht aufschlüsseln)?
12. Inwiefern wurde die durch in vorgenanntem Beitrag (siehe Vorbemerkung, vierter Absatz) empfohlene „anwendungsorientierte Ressortforschung“ seit 2015 vorangetrieben, und zu welchen weiteren Erkenntnissen ist man aus Sicht des BMVg gekommen?

Inwiefern sind diesbezügliche Forschungsergebnisse in die Grund- und Spezialausbildung von Frauen in der Bundeswehr seit 2015 eingeflossen?

Berlin, den 26. März 2020

Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion

